

## Relations industrielles Industrial Relations



### Palmer, Bruce M. and Earl E. Palmer. *Collective Agreement Arbitration in Canada*

Rodrigue Blouin

Volume 47, numéro 4, 1992

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050820ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050820ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Blouin, R. (1992). Compte rendu de [Palmer, Bruce M. and Earl E. Palmer. *Collective Agreement Arbitration in Canada*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(4), 803–805. <https://doi.org/10.7202/050820ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1992

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

**Collective Agreement Arbitration in Canada**, by Bruce M. Palmer and Earl E. Palmer, Toronto et Vancouver, Butterworths, 1991, 767 p., ISBN 0-409-89647-0

Troisième édition d'un ouvrage publié pour la première fois en 1978, cette version innove peu mais elle demeure un classique dorénavant à jour pour obtenir une bonne vue de synthèse de l'arbitrage des griefs au Canada, à l'exclusion, il est vrai, du Québec. Il conviendrait que le titre de ce précis y fasse allusion car la jurisprudence québécoise est complètement ignorée.

Consacrée à la présentation de l'arbitrage des griefs en tant que système, la première partie du volume élabore notamment sur la nature de l'arbitrage, ses modalités d'organisation et de fonctionnement ainsi que sur les effets de la sentence arbitrale. L'effort des auteurs pour amener directement le lecteur à l'essentiel et éviter la surcharge est manifeste. La lecture assure une bonne vue d'ensemble du système. Il ressort cependant que certaines questions importantes sont sinon escamotées, à tout le moins traitées trop rapidement. Ainsi la question du «governing legislation» est réduite à cette seule affirmation voulant que «the parties to a collective agreement cannot, by their own consent 'contracting out' of the basic requirements of governing legislation regarding the contents of the collective agreement» (p. 115). La démonstration est fort peu convaincante. Mais, bien que le lecteur trouvera sans doute que certains autres développements sont fort courts, il s'agit là d'un problème somme toute marginal dans l'ensemble de l'ouvrage, tout comme l'est celui soulevé par l'exposé sur la preuve extrinsèque. S'il est vrai que cette question puisse être abordée aussi bien par la voie de l'étude de la preuve que par celle des règles d'interprétation de la convention collective, le cheminement risque de devenir confondant lorsque, comme dans l'ouvrage, deux exposés qui semblent s'ignorer sont proposés en parallèle (p. 74, p. 133). Enfin l'analyse des pouvoirs de réparation de l'arbitre aurait certes gagné à aborder ou à traiter davantage de problèmes d'actualité tels celui du pouvoir d'émettre une ordonnance provisoire de faire ou de ne pas faire (injonction), celui de rendre une décision conditionnelle, celui de la portée d'une ordonnance complémentaire, celui d'accorder des dommages exemplaires et celui de la portée de la réserve de juridiction. Cette première partie n'en demeure pas moins pour autant une excellente source d'informations. Le lecteur québécois y trouvera en particulier une occasion de comparer son propre système et appréciera sans doute les explications sur le *stare decisis*, les doctrines dites «of rectification» et «of frustration», le *waiver* et l'*estoppel*, entr'autres.

La deuxième partie de l'ouvrage se préoccupe de la protection du lien d'emploi. L'exposé de départ porte sur les mesures disciplinaires. Il demeure classique dans sa présentation. Les principes qui gouvernent l'intervention de l'arbitre y ressortent clairement et on notera un effort soutenu pour bien faire comprendre la démarche suivie par l'arbitre pour décider s'il y a juste cause ou non. Le seul regret que l'on peut exprimer est le fait que les auteurs n'aient pas cru utile de pousser au-delà de la seule jurisprudence sur certains problèmes de pointe, comme par exemple discuter plus profondément dans quelle mesure la situation économique peut être prise en considération comme facteur de mitigation (p. 292); certains rapprochements avec d'autres opinions doctrinales

auraient pu alors être faits (par ex., avec Brown and Beatty, 3<sup>e</sup> éd., 7:4426). Cette partie comprend un essai sur «some industrial offenses» auquel il aurait été préférable d'inclure la question de l'insubordination traitée en un chapitre distinct. Enfin, sous le titre «Varying Standards of Just Cause: Discipline and Corrigibility», les auteurs regroupent diverses situations qui sont généralement étudiées par les arbitres, à tout le moins au Québec, en fonction de la seule notion de mesure strictement administrative (absences chroniques, perte de qualifications, etc.). Il s'agit là du chapitre le plus intéressant dans la mesure où les auteurs se portent à la défense d'une approche qui se voudrait plus appropriée pour l'application du concept de «juste cause». Il est par ailleurs agréable d'y lire une discussion plutôt qu'un simple exposé descriptif de l'état de la jurisprudence.

Les problèmes relatifs aux conditions d'emploi sont étudiés en une troisième partie. Les auteurs s'attaquent d'abord à la relation entre la définition du champ d'application de la convention collective et la description de l'unité d'accréditation, puis à la classification des emplois, aux problèmes de l'ancienneté et des qualifications et, finalement, aux mouvements de personnel. Le principal intérêt de cette partie est l'approche intégrée qui se dégage de la présentation. On y comprend mieux alors le pourquoi des solutions retenues par les arbitres en des matières aussi différentes que, par exemple, l'octroi de sous-contracts, le retour dans l'unité d'accréditation, l'accumulation d'ancienneté, la mise à pied et le rappel au travail. Signalons qu'il est surprenant de constater qu'en cette partie les auteurs sont beaucoup moins critiques à l'égard des solutions retenues en jurisprudence. Plus particulièrement, il est étonnant qu'ils entérinent, à toutes fins utiles, l'orientation voulant qu'un salarié mis à pied est assujéti à la règle de la mitigation des dommages (p. 562). Un salarié mis à pied se place en effet dans une position intenable lorsqu'il accepte un travail chez un autre employeur sachant fort bien que s'il est rappelé, il risque alors de se retrouver en situation de rupture sinon illégale à tout le moins mal accueillie chez son nouvel employeur.

La quatrième partie du volume porte sur le contrôle des conditions de travail prévues à la convention collective. L'étude débute par un exposé sur l'approche qui devrait être retenue par les arbitres lorsqu'il s'agit de vérifier le bien-fondé de l'exercice des droits de gérance. La conclusion retenue par les auteurs se doit d'être signalée: «*Thus, in the light of these recent cases, it would seem that the introduction of the duty to act fairly in the exercise of management's rights may amount to only a brief imposition of this doctrine which is already coming to an end, and will be replaced by a return to the prior traditional view of management's rights. The traditional view is one which placed extreme limitations on unions and often resulted in injustice. As well it was conducive to increasing the specificity (and hence size) of collective agreements to escape such results. As a collective agreement is meant to cover a wide variety of changing events over a long period of time, the deficiencies of the traditional approach are manifest, though no doubt satisfactory to employers in the short run*» (p. 571). Les sujets analysés le sont autour de deux axes: la présence au travail; les absences. Sous la première préoccupation sont regroupées les questions relatives aux horaires de travail ainsi que celles concernant les salaires. Sous la seconde sont traités les cas d'absences de maladie, des

congés fériés et des vacances. Au total le lecteur trouvera une somme importante d'informations utiles à la gestion quotidienne de la convention collective, à tout le moins au niveau des grands principes.

Les auteurs ont ramené dans la dernière partie du volume les matières qui intéressent le syndicat: clauses de sécurité syndicale, cotisation, obligations et droits du syndicat et de ses représentants en cas de grève et, enfin, discipline syndicale. Plus succincte que les précédentes, cette partie présente néanmoins une bonne synthèse des problèmes courants.

*Collective Agreement Arbitration in Canada* demeure un ouvrage bien structuré et qui se lit bien. On peut néanmoins regretter que chaque partie ne soit pas précédée d'une petite introduction qui faciliterait mieux le passage d'un chapitre à un autre et assurerait dès lors une meilleure vue d'ensemble. Dans la même mesure une conclusion récapitulative, cette fois sous chacun des chapitres, ne pourrait qu'être bénéfique.

Ce classique a fait ses preuves. Il en est à sa troisième édition. Les praticiens sauront y trouver à nouveau un bon ouvrage de références. On ne peut par contre feindre d'ignorer qu'au fil des années l'ouvrage n'a pas su s'enrichir de notes bibliographiques; dans cette mesure le produit devient moins intéressant pour l'enseignement. Pour le lecteur québécois, il y a lieu d'insister à nouveau sur le fait que les solutions retenues dans les provinces de *common law*, en particulier de l'Ontario, ne sont pas toutes importables. En effet, plusieurs des règles qui y sont dégagées (ex. estoppel, waiver, etc.) sont des normes de *common law* inapplicables en contexte du droit québécois, à moins d'admettre que parce que notre droit du travail est d'inspiration américaine, il y a lieu de laisser libre-cours au phénomène de l'acculturation juridique démesurée.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

**Blackboard Unions: The AFT and the NEA, 1900-1980**, by Marjorie Murphy, Ithaca, New York, Cornell University Press, 1990, 284 p., ISBN 0-8014-2365-1

The conventional wisdom is that public sector collective bargaining took root during the social upheaval of the 1960s. While there may be some general truth in that view, collective bargaining by public school teachers is of much older conception. The first teachers' union can be traced to the late 1800s in Chicago. The New York teachers' strike in 1960 certainly was a turning point, but the first teachers' strikes occurred much earlier, in the mid-1940s. *Blackboard Unions* is the story of the genesis and growth of collective bargaining in American public schools; more specifically, it is the story of the still continuing rivalry between the two main teachers unions – the American Federation of Teachers (AFT) founded in 1916 and the older (1857) National Education Association (NEA). Much of the book focuses on the history of teacher bargaining in two American cities – Chicago and New York. In the case of Chicago teachers, Professor Murphy is tilling fertile ground, as this topic formed the subject matter of her doctoral dissertation (Murphy, 1981).